

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

Cláusula prévia

A presente revisão altera e substitui, para todos os efeitos, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, e as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos

organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas e um total de 4750 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2 — Salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

##### I — Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

##### II — Condições específicas de admissão

a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional.

c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

d) Trabalhadores de refeitório:

1) Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;

2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;

3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;

4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

##### III — Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2 — As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde constem a idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas.

3 — Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão.

5 — Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vi-

gência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a aquele limite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores**

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Tempo de serviço**

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do

trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo 1.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes pro- porções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;

b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente e um deles a categoria de inspector de vendas;

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;

B) Trabalhadores motoristas — todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor;

C) Trabalhadores metalúrgicos — O número de praticantes não poderá exceder 50% do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Acessos

##### I — Normas genéricas

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

##### II — Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2):

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos;

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias,

conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este acite no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e

informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, auferirá uma remuneração acrescida de 75 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de 1 hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Além do horário fixo referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 26.<sup>a</sup>, que deverão

acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibido a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um dia completo de descanso, desde que o trabalhador preste no mínimo quatro horas de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes.

8 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

9 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano por trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as zero e as cinco horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos 50 horas entre as 20 e as 22 ou 150 horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 22.<sup>a</sup>;

b) Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado, implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não

será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Mapas de horários de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá

direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

### SECÇÃO III

#### Transferências

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que

não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 19.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição**

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Salário igual para trabalho igual**

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo 1 é atribuída uma diuturnidade de € 19 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50% na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 75% nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 150%, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal — 13.º mês**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 3,25;

Diária completa — € 41,50;

Almoço ou jantar — € 13,50;

Dormida com pequeno-almoço — € 25;

Ceia — € 7,25;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de frio**

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 23,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores**

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 43.<sup>a</sup> e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Folha de pagamento**

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

a) Os nomes e os números de beneficiários da segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Documento de pagamento**

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Feriados**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;  
b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

## SECÇÃO II

**Férias**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

8 — Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — Salvo o caso de acumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias

e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Fixação da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou inter-sindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Gozo seguido das férias

- 1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.
- 2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Impedimento do período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

## SECÇÃO III

### Faltas e licenças sem vencimento

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b)* Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c)* Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f)* Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h)* Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i)* Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j)* Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l)* Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a)* Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b)* Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c)* Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d)* Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e)* Aplicação de sanção abusiva;
- f)* Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h)* Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i)* Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas *b)* e *i)* do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimentos sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 74.<sup>a</sup> e na cláusula 76.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

## CAPÍTULO VIII

### Condições especiais de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Protecção da maternidade e paternidade

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

*a*) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

*b*) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo a retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

*c*) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

*d*) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos incluindo retribuição;

*e*) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição;

*f*) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

*g*) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

*h*) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea *d*) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea *e*), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão

conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

7 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação específica.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Inspecções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## SECÇÃO IV

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e outras regalias sociais

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,40 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivo de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

**Formação profissional**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Responsabilidades das empresas**

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

**Sanções e procedimentos disciplinares**

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatatória apresentadas pelos trabalhadores.

6 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são os seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2 — A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, e as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado,

à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Junho de 2009.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e funções respectivas

#### A) Encarregado de matadouro

*Encarregado de matadouro.* — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

#### B) Fogueiro

*Ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Fogueiro.* — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fomalhas e condutas.

#### C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém

*Apontador.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do mata-

douro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Vendedor.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Caixeiro-encarregado/chefe de secção.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

#### D) Trabalhadores electricistas

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### E) Motoristas

*Ajudante de motorista-distribuidor.* — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pres-

são dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Nota.* — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### F) Trabalhador da construção civil

*Pedreiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

#### G) Trabalhadores metalúrgicos

*Ajudante de mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

#### H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

#### I) Trabalhadores em carnes

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é respon-

sável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Manipulador.* — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

*Pendurador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Aproveitador de subprodutos.* — É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha.* — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação.* — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

#### J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

#### K) Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

## ANEXO II

### Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Encarregado de matadouro . . . . .	626
II	Caixeiro-encarregado ou chefe secção. . .	558
	Encarregado de expedição . . . . .	
	Encarregado de manutenção . . . . .	
III	Inspector de vendas . . . . .	542
	Motorista de pesados . . . . .	
	Aproveitador de subprodutos . . . . .	
	Caixeiro de 1.ª . . . . .	
	Fogoeiro . . . . .	
	Mecânico de automóveis de 1.ª . . . . .	

(Em euros)		
Grupos	Categorias	Remunerações
IV	Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista ..... Pendurador ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	501,50
V	Ajudante de motorista-distribuidor ..... Apontador ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Expedidor ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	461
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação ..... Manipulador ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	456
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de refeitório ..... Guarda ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2.º período ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Servente de pedreiro .....	454
VIII	Ajudante de fogueiro ..... Ajudante de mecânico de automóveis ..... Ajudante de serralheiro mecânico ..... Ajudante de serralheiro civil ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 1.º período ..... Trabalhador da apanha .....	452
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Praticante de caixeiro ..... Praticante ..... Servente de limpeza .....	450

**ANEXO III****Estrutura e níveis de qualificação**

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro;  
Vendedor.

5.3 — Produção:

Matador manipulador;  
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador;  
Expedidor;  
Fogueiro;  
Mecânico de automóveis;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Oficial electricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.**Estágio e aprendizagem**

A — Praticantes e aprendizes:

A-2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.

A-3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;  
Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;  
Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 5 de Maio de 2009.

Pela ANCAVE — Associação dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos*, mandatário.

Depositado em 25 de Maio de 2009, a fl. 45 do livro n.º 11, com o n.º 117/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.